

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Dirección General de Trabajo

CARTILLA LABORAL

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Guatemala 2013
"Año de la transparencia y el empleo"

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de las funciones que las leyes del país asignan a la Dirección General de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se da seguimiento al programa de divulgación de los derechos y obligaciones que corresponden a trabajadores, trabajadoras y empleadores, por la necesidad de que los involucrados en las relaciones laborales, mediante el conocimiento adecuado de sus derechos y obligaciones, desarrollen las mismas en un ambiente de armonía y respeto, que necesariamente ha de favorecer al sector laboral y al proceso productivo del país.

Esta Cartilla Laboral es un documento en el cual, de forma resumida, sencilla y de fácil compresión, se presentan los derechos y obligaciones fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Se trata de una función divulgativa y a la vez educativa, que pretende facilitar el cumplimiento de las leyes laborales y con ello coadyuvar a la tarea de vigilancia del respeto de dichas leyes que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con el deseo de que la presente Cartilla Laboral cumpla los fines que la inspiran, la Dirección General de Trabajo expresa un respetuoso saludo a los actores de las relaciones laborales guatemaltecas.

Guatemala de la Asunción 2013

DERECHOS

1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutar una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución dineraria.

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido.

Debe extenderse por escrito en tres ejemplares los cuales, el empleador queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo o la delegación administrativa más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. ***(Artículos: 18, 25, 26, 28 y 29 del Código de Trabajo.) Ver formato en Anexo No. 1***

2. JORNADAS DE TRABAJO

¿Cuáles son las jornadas de trabajo?

• La jornada diurna (comprendida entre las 6:00 y 18:00 horas del mismo día), no puede ser mayor de 8 horas diarias ni de 44 a la semana.

• La jornada nocturna (comprendida entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente), no puede ser mayor de 6 horas diarias ni de 36 a la semana.

• La jornada mixta (que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día), no puede ser mayor de 7 horas diarias ni de 42 horas a la semana. ***(Artículos. 102 literal g) de la Constitución Política de la República, y 116, 117 y 122 del código de trabajo).***

¿Qué se entiende por jornada extraordinaria de trabajo?

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinaras. Este trabajo debe ser remunerado como mínimo con un 50% mas del salario ordinario ***(Artículos: 102 literal g) de la Constitución Política de la República, y 121 del Código de Trabajo.)***

¿Cuáles son las formas de pago?

La retribución de trabajo realizado en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambas partes, puede pactarse de la siguiente forma: a) Por Unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora). b) Por Unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado, o a destajo), y c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. ***(Artículo: 88 del Código de Trabajo.)***

3. SALARIOS MÍNIMOS

¿Qué es el Salario Mínimo?

Es la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado y este no puede ser disminuido en la relación laboral el cual está garantizado por la ley para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia.



¿Quién fija los salarios mínimos?

El Organismo Ejecutivo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y demás entidades representadas en la Comisión Nacional del Salario y en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. ***(Articulo 113 del Código de Trabajo).***

¿En que época se fijan los salarios mínimos?

Los salarios mínimos vigentes son fijados a partir del mes de enero de cada año. Y modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior. ***(Articulo 115 del Código de Trabajo).***

NOTA: Estos salarios mínimos e incrementos están sujetos a modificaciones en forma anual, para mayor información al respecto puede abocarse al Departamento Nacional del Salario, teléfono: 2422-2551. ***Ver tabla de salarios vigentes en anexo No. 2***

4. DESCANSO SEMANAL

¿Tiene derecho el trabajador a un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo?

Si, para tales efectos la semana puede ser de 5 ó 6 días, según sea la costumbre en la empresa o centro de trabajo. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. A quienes laboren por unidad de obra o comisión se les adicionara una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. ***(Artículo 126 del Código de Trabajo).***

5. DIAS DE ASUETO (FERIADOS)

¿Cuáles son los días de asueto con goce de salario para los trabajadores?.

El 1 de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1 de mayo; el 10 de mayo para las madres trabajadoras; 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1 de noviembre; el 24 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad. ***(Articulo 127 Código de Trabajo y Decreto número 1794 del 01 de octubre de 1968).***

6. VACACIONES

¿Cuándo adquiere el trabajador su derecho a vacaciones pagadas?

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a vacaciones pagadas, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, cuya duración mínima es de 15 días hábiles. El importe de este salario debe cubrirse por anticipado ***(Artículo 130 y 134 del Código de Trabajo).***
De la concesión de vacaciones se debe dejar constancia por escrito. ***(Articulo 137 del Código de Trabajo).***

7. LICENCIAS

¿Tiene el trabajador derecho a gozar licencias con goce de salarios?

Sí.

¿En qué casos?

1.Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la



persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
2. Cuando el trabajador contrae matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de un hijo, dos (2) días.
4.Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por tiempo que dure la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.
7. Para el ejercicio del derecho al voto en las elecciones populares, el tiempo que sea necesario.
8. Para asistir a las oficinas, consultorios y otros centros al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando el trabajador haya sufrido un accidente o debe someterse a un examen médico general.
9. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, si se hubiera suscrito.

¿Tiene los miembros del Comité Ejecutivo que conforman un Sindicato derecho a gozar licencias con goce de salarios?

Sí.

¿En que casos?

1. Por el desempeño de una función sindical, a los miembros del Comité Ejecutivo seis días al mes calendario por cada uno de ellos.

2. No obstante lo anterior, elpatrono deberá conceder licencia

sin goce de salario a los miembros del Comité Ejecutivo que así lo solicite por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo; y hayan indicado que éstos no serán retribuidos.

3. En todos los casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo de la empresa o institución. Artículos 61 literal h) y ñ) del Código de Trabajo).

8. AGUINALDO

¿A cuánto equivale el pago mínimo que en concepto de aguinaldo deben hacer anualmente los empleadores a sus trabajadores?

1. Al 100% del sueldo o salario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente, Artículos 102, literal j) de la constitución, y 1 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado Decreto 76-78.

¿Cómo y cuando debe pagarse el aguinaldo?

El 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente. ***(Articulo 2 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado.)***

9. BONIFICACIÓN ANUAL

¿En qué consiste la bonificación anual, conocida como bono 14?

Es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores adicional e independiente del aguinaldo,

igual al 100% del salario o sueldo ordinario mensual del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. ***(Artículos 1 y 2 del Decreto 42-92).***

¿Cómo se calcula el monto de la bonificación anual?

Para el calculo de dicha bonificación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el periodo de 12 meses comprendidos del 01 de julio al 30 de junio del año inmediato. ***(Articulo 2 del Decreto 42-92 del Congreso de la República).***

¿Cuándo debe pagarse la bonificación anual?

Durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el empleador deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación de dicha relación laboral. ***(Articulo 3 del Decreto 42-92).***

10. BONIFICACIÓN INCENTIVO

El articulo 1 del decreto número 37-2001 con vigencia a partir del 6 de agosto de 2001, establearse que cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe un trabajador o trabajadora, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) que debe ser pagada junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refiere los Decretos 78-89 y 7-2000 ambos del Congreso de la República

11. INDEMNIZACIÓN

¿Si un empleador despide injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, debe indemnizarlo?

Si, el patrono debe pagarle un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses laborados, y si los servicios no alcanzaran a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

¿Qué se debe tomar en consideración para el cálculo de la indemnización?

Se toma como base para el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho plazo. Para el cálculo de la indemnización también deben tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y del aguinaldo que corresponden al trabajador.***(Artículo 102, literal o), de la Constitución Política de la República; 82 del Código de Trabajo; 9 del Decreto 76-78; y 4 del Decreto 42-92).***

Así mismo debe considerarse el pago de ventajas económicas, de cualquier naturaleza que se hubieren otorgado al trabajador, las cuales constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. ***(Articulo 90 del Código de Trabajo)***

PLAZO PARA RECLAMAR PAGO DE PRESTACIONES LABORALES

¿Cuál es el plazo para reclamar el pago de lasPrestaciones Laborales?

El plazo para reclamar el pago de las demás prestaciones



laborales, salvo disposiciones en el contrato, es de 2 años. ***(Artículo 264 del Código de Trabajo).***

¿Cuál es el plazo para reclamar el pago de la indemnización?

El plazo para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización, es de 30 días hábiles contados a partir de la terminación del contrato. ***(Articulo 260 del Código de Trabajo).***

12. PROTECCIÓN A LA MADRE TRABAJADORA

¿Qué derechos se conceden a la mujer trabajadora para proteger su maternidad?

• La inamovilidad en el trabajo, durante el embarazo y periodo de lactancia, quedando provisionalmente protegida desde el momento en que avise de su estado de embarazo al empleador. Dentro de los dos meses siguientes deberá entregar certificación de médico para su protección en definitiva.
• No ejecutar trabajos que requieran esfuerzo que pongan en peligro su embarazo.
• Gozar de su descanso pagado con el 100% de su salario, durante 30 días antes del parto y los 54 siguientes.
• Los días que no pueda disfrutar antes del parto se deben acumular a la etapa post-parto, para lo cual debe presentar el certificado médico correspondiente.
• La trabajadora que adopte a un menor de edad, tiene derecho a la licencia post-parto, para que ambos gocen de un periodo de adaptación.
• En el periodo de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja media hora dos veces al día para alimentar a su hijo; o bien, acumular las dos medias horasa que tiene derechoy entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice. Dicha hora debe ser pagada y el periodo dura 10 meses después de terminado el descanso post-parto, salvo que por prescripción medica

deba prolongarse. ***(Artículos 102, literal k) de la Constitución y 151, 152 y 153 del Código de Trabajo).***

13. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

¿Qué se requiere para formar un sindicato?

Para formar un sindicato de trabajadores, se requiere el consentimiento de por lo menos 20 o más trabajadores y para formar un sindicato de empleadores, se necesita un mínimo de 5 empleadores. ***(Articulo 216 del Código de Trabajo)***.

¿Gozan del derecho de inamovilidad quienes participan en la formación de un sindicato?

Sí, los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo. ***(Artículos 102, literal q) de la Constitución Política de la República y 209 del Código de Trabajo).***

¿Qué requisitos deben cumplir las organizaciones sindicales para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción?

Presentar solicitud (con indicación del lugar para recibir notificaciones), en las oficinas centrales de la Dirección General de Trabajo, en las oficinas regionales del Ministerio de Trabajo o ante la autoridad de trabajo mas próxima, dentro del plazo de veinte días, contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato. A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario General provisional y al final deben ir firmados por todos los miembro del Comité Ejecutivo y provisional.



La Dirección General de Trabajo, debe examinar si los documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personerías jurídicas del Registro Público de Sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el Diario Oficial en forma gratuita la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables puede determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin perdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud. ***(Articulo 218 del Código de Trabajo).***

¿Qué es el derecho de Negociación Colectiva?

La negociación colectiva es la que se da a través de los arreglos, acuerdos, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo entre patronos y trabajadores de una empresa.

¿Cómo se realizan estas negociaciones?

Estas se pueden dar de la siguiente manera:

1. Los trabajadores no sindicalizados pueden constituir consejos o comités en cada lugar de trabajo, quienes se encargaran de plantear a los patronos verbalmente o por

escrito sus quejas o solicitudes.

2. Cuando se trata de los trabajadores sindicalizados y si se dan las siguientes circunstancias: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción y si la empresa por naturaleza de sus actividades tiene para distribuir la ejecución de los trabajadores en varias zonas del país, los servicios de mas de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando esté lo solicite, un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

¿Cómo se garantiza el cumplimiento de estas negociaciones?

Cuando las negociaciones produzcan a un arreglo, se redactará acta de lo acordado y se enviara copia legalizada a la Inspección General de Trabajo dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su firma. Esta institución debe velar porque estos acuerdos sean rigurosamente cumplidos por las partes.

3. En el segundo caso cuando se trata de los trabajadores sindicalizados y si se dan las siguientes circunstancias: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción y si la empresa por naturaleza de sus actividades tiene para distribuir la ejecución de los trabajadores en varias zonas del país, los servicios de mas de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando esté lo solicite, un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

¿Cómo se garantiza el cumplimiento de esta negociación?

Ya negociado el pacto colectivo, por patrono y trabajadores sindicalizados, se debe extender por escrito en tres ejemplares, cada una de las partes debe conservar un

ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su aprobación y posteriormente debe notificarse a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento. ***(Artículos 51, 52, 374, y 375 del Código de Trabajo y 5,6,8,9,10,11,12,y 13 del Acuerdo Gubernativo número 221-94).-***

¿Dónde se puede obtener mayor información para la constitución de un sindicato?

En la Dirección General de Trabajo y en las oficinas regionales o locales del Ministerio de Trabajo, en las cuales existen a disposición de los interesados guías para el procedimiento: actas constitutivas y formatos de estatutos sindicales, para facilitar el cumplimiento de los requisitos legales.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES LABORALES

¿Cuáles son las principales obligaciones de los trabajadores?

• Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del empleador o su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo que se relaciona con el trabajo.
• Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en forma, tiempo y lugar convenidos con el empleador.
• Devolver al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les entreguen para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro nominal ni por el que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
• Observar buenas costumbres dentro del trabajo.
• Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo

inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

• Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del empleador, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por cualquier motivo.

• Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos en cuya elaboración participe directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeñe, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

• Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los empleadores, por seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; y,

• Desocupar dentro de un plazo de treinta día, contados desde la fecha en que termine la relación laboral, la vivienda que les haya facilitado dicho plazo el juez, a requerimiento del empleador ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo establecido en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento. ***(Artículo 63 del Código de Trabajo).***

¿Qué se prohíbe a los trabajadores?

• Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin permiso del empleador o de sus jefes inmediatos. Una causa justificada puede ser un incendio; el escape de gases contaminantes o cuando el trabajador sufra un accidente en



el centro de trabajo, por ejemplo.

• Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria cualquier acto que signifique coacción a la libertad de conciencia que la misma establece.

• Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal parecida.

• Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto de aquel al que normalmente estén destinados.

• Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, Y,

• La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. ***(Articulo 64 del Código de Trabajo).***

ARTICULOS RELEVANTES DE NORMAS LABORALES DE MAYOR CONSULTA EN MATERIA LABORAL

CONVENIO No. 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO.

ARTICULO 1

A los efectos del presente Convenio, el termino [salario] significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador o un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este ultimo haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o debe prestar.

ARTICULO 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.
2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrán excluir a la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio domestico o en trabajos análogos.

ACUERDO GUBERNATIVO NO. 7-80

ARTÌCULO 2

1. Se prohíbe hacer descuentos o deducciones al salario del trabajador que no estén expresamente autorizados por ley.
2. Toda suma que hubiere sido admitida en el pago del salario o prestaciones, por error en el cálculo o por cualquier otro motivo, tan pronto se establezca la omisión, debe entregarse de inmediato al trabajador o a sus beneficiarios, según corresponda.



ARTÌCULO 3
1. Los descuentos de los salarios que se efectúen a titulo de reembolso por la perdida de productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, se autorizarán únicamente cuando la perdida o daño haya quedado plenamente probado ante tribunal competente.
2. Dichos descuentos no podrán en ningún caso exceder del diez por ciento del salario mensual del trabajador.
Publicado el 19 de mayo de 1980, vigente a partir del 27-05-1980.

DECRETO No. 42-92 LEY DE BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

ARTÍCULO 1. Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

ARTÍCULO 2. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

ARTÍCULO 3. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminaré, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

ARTÍCULO 4. Para el calculo de la indemnización a que se refiere el articulo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el

tiempo trabajado, si este fuere menor de seis meses.

Este Decreto fue publicado en el Diario Oficial el 2 de julio de 1992 y entro en vigencia el mismo día.

DECRETO NÚMERO 37-2001 LEY DE BONIFICACIÓN INCENTIVO

ARTICULO 1. Se crea a favor de los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q250.00) que deberán pagar sus empleados junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República.

ARTICULO 2. Se incrementa en la cantidad de CINCUENTA QUETZALES (Q50.00) la bonificación mensual a favor de todos los trabajadores del Organismo Ejecutivo presupuestados con cargo a los reglones 011 “personal permanente”, 021 “personal supernumerario”, 022 “personal por contrato” y 031 “jornales”, otorgado a través del Acuerdo Gubernativo 66-2000 de fecha 26 de enero del 2000, quedando en consecuencia dicho bono en DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q250.00) mensuales.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 06 de agosto de 2011 y entro en vigencia el mismo día.

LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN DEL AGUINALDO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO (DECRETO 76-78)

ARTICULO 1. Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

ARTICULO 2. La presentación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta porciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.



Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.

ARTICULO 3. La continuidad del trabajo no se interrumpe por licencias con goce o sin goce de salario, suspensiones individuales o colectivas, parciales o totales de que haya gozado el trabajador durante el transcurso de la relación laboral.

Decreto Número 76-78, fue publicado en el Diario Oficial el 30 de noviembre de 1978 y su vigencia fue inmediata.

ASUETO DEL DÍA DE LA MADRE DECRETO NÚMERO 1794 EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

En uso de las facultades que le confiere el inciso 1ro. del artículo 170 de la Constitución de la República.

DECRETA:

ARTICULO 1o. Se declara Día de la Madre el diez de mayo de cada año.

ARTICULO 2o. Las madres trabajadoras al servicio del Estado o de empresas particulares, gozarán de asueto con pago de salario el diez de mayo.

ARTICULO 3o. El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial.

Publicado en el Diario Oficial el 9 de octubre de 1968.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

VER INSTRUCCIONES AL DORSO

______________________________________ de
Nombres y apellidos del empleador o Representante Legal

__________ , __________ , __________ , __________ , vecino de
edad sexo estado civil nacionalidad

__________ con cédula de vecindad número de orden ________ y de registro __________ extendida por

el alcalde municipal de __________________________ del departamento

de __________________________ actuando en representación de

__________________________ y __________________________
Nombre de la empresa y dirección completa nombres y apellidos del trabajador

__________ , __________ , __________ , __________ , vecino de
edad sexo estado civil nacionalidad

__________________ , con cédula de vecindad número de orden __________________ y

de registro __________ , extendida por el alcalde municipal de __________________ ,

__________ del departamento de __________ , con residencia en: __________

____
Dirección completa

Quienes en lo sucesivo nos denominaremos **EMPLEADOR Y TRABAJADOR,** respectivamente, consentimos en celebrar el **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La relación de trabajo inicia el día __________ , del mes de __________ , del
nacionalidad

año__________ . **SEGUNDA:** El trabajador prestará los servicios __________________

siguientes: ______________________________________
indicar los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las

____
características y las condiciones de trabajo

TERCERA: Los servicios serán prestados en __________________________
indicar dirección exacta donde se ejecutará el servicio

____

CUARTA: La duración del presente contrato es: __________________________

QUINTA: La jornada ordinaria de trabajo será __________________ de horas diarias y de __________________ a la semana así: En jornada **DIURNA:** de las __________ a las __________ horas y de las __________ horas a las __________ horas, excepto el día __________ que será de las __________ horas a las __________ horas, para completar las __________ horas de la semana. En jornada **NOCTURNA**: de las__________ a las __________ horas de Lunes a Sábado. En jornada **MIXTA**: de las__________ a las __________ horas de Lunes a Sábado. En jornada **CONTINUA DIURNA**: de las __________ a las __________ horas de Lunes a Viernes excepto el día Sábado que será de las __________ a las __________ . El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

SEXTA: el salario será de __________________________ Bonificación
indicar monto del salario

__________________ y le será pagada en efectivo cada __________________
Mes, Semana, Quincena

en ____
Lugar de Pago

SEPTIMA: Las horas extras, el séptimo y los días de asueto, le serán pagados de conformidad con los artículos 121, 126, 127 del Código de Trabajo.

OCTAVA: Es entendido que de conformidad con el artículo 122 del Código de Trabajo, la jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder de una suma total de 12 horas diarias.

NOVENA: El presente contrato se suscribe en

____
Lugar

El día __________ del mes de __________ del año __________________ .

En tres ejemplares 1 para c/u de las partes y el tercero que debe ser remitido al Departamento de Registro Laboral dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

firma o impresión digital del trabajador firma o impresión digital del empleador

(Este formato es gratuito)



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DEPARTAMENTO NACIONAL DEL SALARIO

SALARIO MÍNIMO
AÑO 2,013



ACTIVIDADES ECONÓMICAS	VALOR HORA DIURNA	DIARIO	MENSUAL	BONIFICACION INCENTIVO	TOTAL
ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS	Q. 8.93	Q. 71.40	Q. 2,171.75	Q. 250.00	Q. 2,421.75
ACTIVIDADES AGRÍCOLAS	Q. 8.93	Q. 71.40	Q. 2,171.75	Q. 250.00	Q. 2,421.75
ACTIVIDADES EXPORTADORA Y DE MAQUILA.	Q. 8.20	Q. 65.63	Q. 1,996.25	Q. 250.00	Q. 2,246.25

ACUERDO GUBERNATIVO 359-2012 de fecha 23 de diciembre/12, publicado el 28 de diciembre/12, VIGENTE A PARTIR DEL DIA 01 DE ENERO DE 2013.

FORMA DE CALCULO PARA DETERMINAR SALARIO MENSUAL: SALARIO DIARIO X TOTAL DE DIAS DEL AÑO ÷ 12.-

ANEXO 2 > Tabla de Salario Mínimo vigente año 2013